

## **Intern toezicht op het Nuborgh College**

Nuborgh College hanteert het Raad van Toezichtmodel. Dit betekent dat de Raad van Toezicht, belast is met de intern toezichhoudende taak, en het College van Bestuur belast met het besturen.

### **Het intern toezichtkader**

De Raad van Toezicht van het Nuborgh College maakt bij de uitoefening van het integraal toezicht op de organisatie gebruik van een intern toezichtkader<sup>1</sup>. Het toezichtkader bestaat uit een set met uitspraken waar het intern toezichhoudend orgaan aan hecht in de organisatie. De uitspraken gaan over de mate van professioneel handelen in de organisatie. Aan deze punten toetst het intern toezichhoudend orgaan zijnde de Raad van Toezicht, het beleid, de besluiten en het functioneren van het College van Bestuur.

Onderwerp	Uitspraken	Toelichting
<b>1. De levensbeschouwelijke Identiteit</b>	Het beleid wordt uitgezet en uitgevoerd binnen de doelstelling en de grondslag van de stichting	Docenten onderschrijven de doelstellingen en de grondslag van de stichting
	Er vindt borging van de identiteit plaats	Binnen de organisatie is een vastgestelde beleidsnotitie waar naar gehandeld wordt (bevat de competentie 'Inspiratie' <>)
<b>2. De strategie</b>	Het strategisch beleid wordt ontwikkeld vanuit de missie, visie en kernwaarden van Nuborgh College	De onderwijskundige visie ligt vast in het Nuborgh Scenario
	Het strategisch beleid komt mede tot stand op basis van een SWOT-analyse	
	Nuborgh College positioneert zich duidelijk als sterke speler in de regio en richt zich op uitbouwen van haar positie.	Naast positionering werkt het Nuborgh College samen met scholen in de regio
	Strategische visie wordt omgezet in beleid	
<b>3. Het beleid</b>	Kenmerken van het beleid: <ul style="list-style-type: none"><li>○ Het is tot stand gekomen op grond van normatieve afwegingen</li><li>○ Het beleid valt binnen de wettelijke kaders</li><li>○ Het beleid wordt ingekaderd in een korte en lange termijnvisie</li></ul>	Het personeel van het Nuborgh College is voldoende toegerust en gemotiveerd

<sup>1</sup> Het intern toezichhoudend orgaan hanteert naast een intern toezichtkader een bestuurlijk toetsingskader, waarin richtinggevende uitspraken over zes inhoudelijke beleidsdomeinen zijn vastgelegd.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ De beleidsprioriteiten zijn haalbaar en gemotiveerd</li> <li>○ De resultaten van het beleid zijn voldoende meetbaar (SMART)</li> <li>○ De beleidsplannen zijn financieel haalbaar</li> <li>○ Bij de totstandkoming van beleid zijn de risico's in beeld en voldoende afgewogen</li> <li>○ Er is draagvlak voor het beleid binnen de organisatie</li> <li>○ Er is voorzien in de evaluatie van het beleid</li> </ul>	
<b>4. De bedrijfsvoering</b>	<p>De organisatie kent een gezond financieel beheer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ wanneer de bedrijfsvoering voldoet aan professionele standaarden</li> <li>○ wanneer de financiële middelen zo ingezet worden dat deze optimaal bijdragen aan de realisatie van de strategische doelstellingen</li> <li>○ wanneer beleidsvoorstellen gedekt zijn binnen een sluitende begroting</li> <li>○ de begroting in meerjarenperspectief sluitend is</li> <li>○ wanneer de prestatie-indicatoren (PI's) behaald worden</li> <li>○ wanneer de financiële verslaglegging correct, volledig, tijdig en betrouwbaar is</li> <li>○ er sprake is van een goed functionerende planning- en controlecycclus</li> </ul>	De financiële kengetallen
<b>5. De organisatie</b>	<p>De organisatie functioneert goed:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ wanneer er gehandeld wordt in overeenstemming met wettelijke kaders</li> <li>○ wanneer de medezeggenschap adequaat is georganiseerd</li> <li>○ wanneer de branchecode voor goed bestuur wordt gehanteerd</li> <li>○ wanneer er een adequate klachtenregeling wordt gehanteerd</li> <li>○ wanneer er een klokkenluidersregeling wordt gehanteerd</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ wanneer de cultuur zich kenmerkt door open, transparante en veilige omgeving</li> <li>○ wanneer er sprake is van goed werkgeverschap</li> <li>○ wanneer de organisatiestructuur beschreven is en ten dienste staat aan het primaire proces</li> <li>○ de taken, rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijk omschreven zijn</li> <li>○ wanneer de besluitvorming inhoudelijk en procedureel verloopt</li> </ul>	<p>Conform Integraal Personeels Beleid</p> <p>De overhead is in overeenstemming met landelijke benchmarkgegevens van soortgelijke organisaties als het Nuborgh College</p>
<b>6. Het College van Bestuur</b>	De bestuurder geeft op een positieve manier uitvoering aan de richtinggevende uitspraken en de te behalen normen en indicatoren in het bestuurlijk toetsingskader.	
	De competenties van de bestuurder zijn vastgelegd in een profielschets	Bij het werven van een nieuwe bestuurder is duidelijk welke competenties en vaardigheden mogen worden verwacht
	De bestuurder zorgt er voor dat het (strategisch) beleid tot stand komt in dialoog met de intern belanghebbenden	De intern belanghebbenden zijn medewerkers, leerlingen, ouders en hun formele vertegenwoordigers in de MR.
	De bestuurder profileert de organisatie op een positieve manier, zowel intern als extern.	
	De bestuurder informeert de raad van toezicht, juist, tijdig, volledig en transparant	
<b>7.De relatie met externe belanghebbenden/samenleving</b>	<p>De bestuurder draagt zorg voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• horizontale en verticale verantwoording</li> <li>• een netwerk met relevante instanties en personen</li> <li>• een effectieve profilering van het Nuborgh College bij externe belanghebbenden</li> <li>• een goede relatie met aanleverende scholen</li> </ul>	